

TE OGH 2026/2/19 9ObA68/25b

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 19.02.2026

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Rekursgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Mag. Ziegelbauer als Vorsitzenden, die Hofrätin Mag. Korn und den Hofrat Dr. Stiefsohn sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Anja Pokorny (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Dr. Klaus Mayr (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) in den verbundenen Arbeitsrechtssachen der klagenden Parteien 1. Mag. H* (AZ 14 Cga 111/24f – führendes Verfahren) und 2. Mag. R* (AZ 14 Cga 110/24h), beide vertreten durch die HAIDER OBEREDER PILZ Rechtsanwältl:innen GmbH in Wien, gegen die beklagte Partei R* AG, *, vertreten durch die Schima Rechtsanwalts GmbH in Wien, jeweils wegen Feststellung, über den Rekurs der beklagten Partei gegen den Beschluss des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 29. Juli 2025, GZ 10 Ra 14/25i-16, mit dem das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 19. November 2024, GZ 14 Cga 111/24f-10, aufgehoben wurde, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Der Rekurs wird zurückgewiesen.

Die beklagte Partei ist schuldig, den klagenden Parteien die mit 2.071,43 EUR (darin 345,24 EUR Umsatzsteuer) bestimmten Kosten der Rekursbeantwortung binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Begründung:

[1] Eine zwischen der beklagten Arbeitgeberin und dem Betriebsrat abgeschlossene, am 1. 1. 2012 in Kraft getretene „Betriebsvereinbarung über soziale Zuwendungen“ regelte in Punkt 3 – neben anderen Leistungen – „fixe Zuwendungen“ an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die wörtlich „vom Unternehmen erbracht“, „nur bei nachhaltig extrem schlechtem Geschäftsgang neu verhandelt“ und „unabhängig von den Kosten zugesagt“ werden. Punkt 4 wiederum sah vor, dass die Arbeitgeberin und der Betriebsrat die „Betriebsvereinbarung über soziale Zuwendungen“ unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderjahres „kündigen“ können.

[2] Die Beklagte erklärte am 26. 9. 2023 gegenüber dem Betriebsrat und allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die „Betriebsvereinbarung über soziale Zuwendungen“ zum 31. 12. 2023 zu „kündigen“.

[3] Am 1. 3. 2024 trat eine neue „Betriebsvereinbarung über soziale Zuwendungen“ in Kraft, die weniger umfangreiche „fixe Zuwendungen“ vorsah. Die Kläger stimmten ihr nicht zu und unterfertigten sie nicht.

[4] Gegenstand des Verfahrens sind die folgenden in der „Betriebsvereinbarung über soziale Zuwendungen“ (aF) vorgesehenen „fixen Zuwendungen“:

- eine Erhöhung der Ist-Gehälter aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jenem Ausmaß, das der anwendbare Kollektivvertrag (nur) für die Mindestgehälter vorsieht;
- ein Geburtstagsgeld in der Höhe eines Bruttomonatsgehalts zum 60. und 65. Geburtstag für seit mindestens zehn Jahren im Konzern, zu dem die Beklagte gehört, beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; und
- ein laufender Zuschuss zu einer von der Beklagten abgeschlossenen Gruppenkrankenversicherung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem unbefristeten Dienstverhältnis und deren Angehörige.

[5] Die Kläger beehrten die Feststellung, auch über den 31. 12. 2023 hinaus Anspruch auf diese „fixen Zuwendungen“ zu haben (Erstkläger: Erhöhung des Ist-Gehalts und Geburtstagsgeld; Zweitkläger: Erhöhung des Ist-Gehalts und Zuschuss zur Gruppenkrankenversicherung). Sie brachten (stark zusammengefasst und nur soweit für das Rekursverfahren wesentlich) vor: Die „Betriebsvereinbarung über soziale Zuwendungen“ sei (zumindest) im Umfang der „fixen Zuwendungen“ eine sogenannte freie Betriebsvereinbarung und habe als solche Eingang in ihre Arbeitsverträge gefunden. Die Punkte 3 und 4 der „Betriebsvereinbarung über soziale Zuwendungen“ seien so auszulegen, dass die Beklagte die „fixen Zuwendungen“ nur unter der Voraussetzung eines „nachhaltig extrem schlechten Geschäftsgangs“, jedenfalls aber nur nach billigem Ermessen widerrufen könne. Die zum 31. 12. 2023 erklärte „Kündigung“ sei wirkungslos, weil diese Voraussetzungen nicht erfüllt gewesen seien.

[6] Die Beklagte beantragte die Abweisung der Klagebegehren. Sie entgegnete (stark zusammengefasst und nur soweit für das Rekursverfahren wesentlich): Die Punkte 3 und 4 der „Betriebsvereinbarung über soziale Zuwendungen“ seien so auszulegen, dass die einseitige Einstellung der „fixen Zuwendungen“ nur eine rechtzeitige „Kündigung“ voraussetze, die zum 31. 12. 2023 erfolgt sei. In Punkt 3 hätten die Beklagte und der Betriebsrat lediglich mit programmatischem Charakter festgehalten, Verhandlungen über allfällige einvernehmliche Änderungen der „Betriebsvereinbarung über soziale Zuwendungen“ nur „bei nachhaltig extrem schlechtem Geschäftsgang“ aufzunehmen.

[7] Das Erstgericht wies die Klagebegehren ab. In Punkt 3 sei mit „bei nachhaltig extrem schlechtem Geschäftsgang“ eine recht unklare Formulierung gewählt worden, während Punkt 4 eindeutig sei. Der Punkt 3 schränke daher die Widerrufsmöglichkeit nach Punkt 4 nicht ein. Anderes hätte in Punkt 4 festgehalten werden müssen.

[8] Das Berufungsgericht hob das Urteil des Erstgerichts auf und verwies die Rechtssache zur neuerlichen Entscheidung nach Verfahrensergänzung an das Erstgericht zurück. Die „Betriebsvereinbarung über soziale Zuwendungen“ sei zumindest im Umfang der hier auszulegenden Punkte 3 und 4 eine unzulässige freie Betriebsvereinbarung und habe als solche Eingang in die Arbeitsverträge der Kläger gefunden. Eine Widerrufsklausel in einer freien Betriebsvereinbarung – wie hier in Punkt 4 vorgesehen – könne generell nur nach billigem Ermessen ausgeübt werden. Da Punkt 3 die „fixen Zuwendungen“ wörtlich „unabhängig von den Kosten“ zusage und zumindest der Anspruch auf Erhöhung des Ist-Gehalts keine „entgeltferne“ Leistung betreffe, die unregelmäßig oder aus besonderem Anlass gewährt werde, sei Punkt 3 als Einschränkung des Widerrufsvorbehalts gemäß Punkt 4 auszulegen. Die Beklagte könne die „fixen Zuwendungen“ nur „bei nachhaltig extrem schlechtem Geschäftsgang“ widerrufen und habe sie anschließend „neu zu verhandeln“. Gegenstand des fortgesetzten Verfahrens sei, ob die Beklagte, als sie die „Kündigung“ erklärt habe, einen guten Grund für den Widerruf gehabt habe, der als „nachhaltig extrem schlechter Geschäftsgang“ gewertet werden könne.

[9] Der Rekurs an den Obersten Gerichtshof sei zulässig (§ 519 Abs 1 Z 2, Abs 2 ZPO), weil die „Betriebsvereinbarung über soziale Zuwendungen“ aufgrund der Größe des Unternehmens der Beklagten eine größere Anzahl an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern betreffe und der Auslegung der widersprüchlich geregelten Änderungs- und Widerrufsvorbehalte in einer gemischten Betriebsvereinbarung aufgrund der gebotenen kollektiven Sichtweise über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung zukomme. Der Rekurs an den Obersten Gerichtshof sei zulässig (Paragraph 519, Absatz eins, Ziffer 2,, Absatz 2, ZPO), weil die „Betriebsvereinbarung über soziale Zuwendungen“ aufgrund der Größe des Unternehmens der Beklagten eine größere Anzahl an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern betreffe und der Auslegung der widersprüchlich geregelten Änderungs- und Widerrufsvorbehalte in einer gemischten Betriebsvereinbarung aufgrund der gebotenen kollektiven Sichtweise über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung zukomme.

Rechtliche Beurteilung

[1 0] Der – von den Klägern beantwortete – Rekurs der Beklagten zeigt keine Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung (§ 502 Abs 1 ZPO) auf: Der – von den Klägern beantwortete – Rekurs der Beklagten zeigt keine Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung (Paragraph 502, Absatz eins, ZPO) auf:

[11] 1. Der Rekurs wendet sich nicht gegen die Beurteilung des Berufungsgerichts, die „Betriebsvereinbarung über soziale Zuwendungen“ sei zumindest im Umfang der hier auszulegenden Punkte 3 und 4 eine unzulässige „freie Betriebsvereinbarung“ und habe als solche Eingang in die Arbeitsverträge der Kläger gefunden (vgl allgemein RS0018115, zuletzt 9 ObA 65/23h, Rz 19 f). 1. Der Rekurs wendet sich nicht gegen die Beurteilung des Berufungsgerichts, die „Betriebsvereinbarung über soziale Zuwendungen“ sei zumindest im Umfang der hier auszulegenden Punkte 3 und 4 eine unzulässige „freie Betriebsvereinbarung“ und habe als solche Eingang in die Arbeitsverträge der Kläger gefunden vergleiche allgemein RS0018115, zuletzt 9 ObA 65/23h, Rz 19 f).

[1 2] 2. Die Beklagte wirft dem Berufungsgericht zu Unrecht vor, von der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs abgewichen zu sein, weil es die Punkte 3 und 4 der „Betriebsvereinbarung über soziale Zuwendungen“ nicht nach den für Gesetze geltenden Regeln (§§ 6 f ABGB), sondern nach den für Verträge geltenden Grundsätzen (§§ 914 f ABGB) ausgelegt habe. Nach der ständigen Rechtsprechung ist (nur) der normative Teil von (echten) Betriebsvereinbarungen nach den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln auszulegen (RS0050963). Eine freie Betriebsvereinbarung, die Eingang in die Einzelarbeitsverträge gefunden hat, ist dagegen nach den für Verträge geltenden Regeln auszulegen (RS0050963 [T3]). Das Berufungsgericht hat diese Rechtsprechung beachtet. Auch seine Beurteilung, die nach § 914 ABGB primär maßgebliche Absicht der Parteien sei hier mangels anderer Anhaltspunkte aus dem objektiven Aussagewert des Textes und dem Wortsinn in seiner gewöhnlichen Bedeutung im Zusammenhalt mit dem Zweck der Vereinbarung zu erschließen, hält sich im Rahmen der höchstgerichtlichen Rechtsprechung (vgl RS0017833). 2. Die Beklagte wirft dem Berufungsgericht zu Unrecht vor, von der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs abgewichen zu sein, weil es die Punkte 3 und 4 der „Betriebsvereinbarung über soziale Zuwendungen“ nicht nach den für Gesetze geltenden Regeln (Paragraphen 6, f ABGB), sondern nach den für Verträge geltenden Grundsätzen (Paragraphen 914, f ABGB) ausgelegt habe. Nach der ständigen Rechtsprechung ist (nur) der normative Teil von (echten) Betriebsvereinbarungen nach den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln auszulegen (RS0050963). Eine freie Betriebsvereinbarung, die Eingang in die Einzelarbeitsverträge gefunden hat, ist dagegen nach den für Verträge geltenden Regeln auszulegen (RS0050963 [T3]). Das Berufungsgericht hat diese Rechtsprechung beachtet. Auch seine Beurteilung, die nach Paragraph 914, ABGB primär maßgebliche Absicht der Parteien sei hier mangels anderer Anhaltspunkte aus dem objektiven Aussagewert des Textes und dem Wortsinn in seiner gewöhnlichen Bedeutung im Zusammenhalt mit dem Zweck der Vereinbarung zu erschließen, hält sich im Rahmen der höchstgerichtlichen Rechtsprechung vergleiche RS0017833).

[1 3] 3. Die gefestigte Rechtsprechung legt – wie die Rekurswerberin selbst ausführt – arbeitsvertragliche Widerrufsvorbehalte so aus, dass sie der Arbeitgeber nur nach billigem Ermessen ausüben kann (zB 9 ObA 113/08w = RS0014154 [T31]; 9 ObA 61/11b). Dasselbe gilt für Änderungs-, Beendigungs- oder Gestaltungsvorbehalte in einer unzulässigen Betriebsvereinbarung, die in den Arbeitsvertrag einbezogen wurden (8 ObA 220/95; RS0131947). Die Beurteilung des Berufungsgerichts, die Beklagte habe den Klägern die verfahrensgegenständlichen „fixen Zuwendungen“ schon bei isolierter Betrachtung von Punkt 4 der „Betriebsvereinbarung über soziale Zuwendungen“ nur nach billigem Ermessen entziehen dürfen, steht mit dieser Rechtsprechung im Einklang. Der Rekurs meint zwar, in solchen Fällen liege kein Widerrufs-, sondern ein Unverbindlichkeitsvorbehalt vor (zu den unterschiedlichen Konsequenzen vgl 9 ObA 113/08w = RS0014154 [T31]), geht aber auf die zitierte Rechtsprechung nicht ein und bietet schon deshalb keinen Anlass, sie zu überprüfen. 3. Die gefestigte Rechtsprechung legt – wie die Rekurswerberin selbst ausführt – arbeitsvertragliche Widerrufsvorbehalte so aus, dass sie der Arbeitgeber nur nach billigem Ermessen ausüben kann (zB 9 ObA 113/08w = RS0014154 [T31]; 9 ObA 61/11b). Dasselbe gilt für Änderungs-, Beendigungs- oder Gestaltungsvorbehalte in einer unzulässigen Betriebsvereinbarung, die in den Arbeitsvertrag einbezogen wurden (8 ObA 220/95; RS0131947). Die Beurteilung des Berufungsgerichts, die Beklagte habe den Klägern die verfahrensgegenständlichen „fixen Zuwendungen“ schon bei isolierter Betrachtung von Punkt 4 der „Betriebsvereinbarung über soziale Zuwendungen“ nur nach billigem Ermessen entziehen dürfen, steht mit dieser Rechtsprechung im Einklang. Der Rekurs meint zwar, in solchen Fällen liege kein Widerrufs-, sondern ein Unverbindlichkeitsvorbehalt vor (zu den unterschiedlichen Konsequenzen vergleiche 9 ObA 113/08w = RS0014154 [T31]), geht aber auf die zitierte Rechtsprechung nicht ein und bietet schon deshalb keinen Anlass, sie zu überprüfen.

[1 4] 4. Ob ein Vertrag im Einzelfall richtig ausgelegt wurde, stellt nur dann eine erhebliche Rechtsfrage dar, wenn infolge einer wesentlichen Verkennung der Rechtslage ein unvertretbares Auslegungsergebnis erzielt wurde (RS0042936). Mit dem Vorbringen, das Berufungsgericht habe Punkt 3 und 4 der „Betriebsvereinbarung über soziale Zuwendungen“ denkunmöglich ausgelegt, macht der Rekurs erkennbar eine unvertretbare Beurteilung geltend. Es gelingt ihm aber nicht, eine solche zu begründen: Die Beklagte vertritt weiterhin den Standpunkt, die Parteien der unzulässigen Betriebsvereinbarung hätten in Punkt 3 mit programmatischem Charakter festgehalten, nur „bei nachhaltig extrem schlechtem Geschäftsgang“ Verhandlungen über allfällige einvernehmliche Änderungen der unzulässigen Betriebsvereinbarung aufzunehmen; das allgemeine „Kündigungsrecht“ nach Punkt 4 werde dadurch nicht eingeschränkt. Damit zeigt die Beklagte eine alternative Auslegungsmöglichkeit auf, nicht aber die Unvertretbarkeit der Auslegung des Berufungsgerichts. Auch in der Auseinandersetzung mit den Erwägungen des Berufungsgerichts gelingt es der Beklagten nicht, eine Unvertretbarkeit darzutun: Es mag sein, dass Punkt 4 die „Kündigung“ an keine inhaltlichen Voraussetzungen bindet; das ändert aber nichts an der Vertretbarkeit der Beurteilung, Punkt 4 sei nicht isoliert zu betrachten, sondern in Zusammenschau mit Punkt 3 derselben Vereinbarung. Das Argument, die Wendung „unabhängig von den Kosten zugesagt“ gelte nur für jene „fixen Zuwendungen“, die von Dritten „zugekauft“ würden, überzeugt schon deshalb nicht, weil sich diese Wendung ohne Unterscheidung auf alle „fixen Zuwendungen“ bezieht und bereits zwei der drei verfahrensgegenständlichen „fixen Zuwendungen“ (Erhöhung des Ist-Gehalts, Geburtstagsgeld) nicht bei Dritten „zugekauft“ werden. Mit der im Rekurs angesprochenen Wendung „neu zu verhandeln“ schließlich hat sich das Berufungsgericht ebenfalls auseinandergesetzt: Es maß ihr die Bedeutung bei, dass die Beklagte die „fixen Zuwendungen“ (erst) im Anschluss an einen berechtigten Widerruf wegen eines „nachhaltig extrem schlechten Geschäftsgangs“ neu zu verhandeln habe. Der Rekurs geht auf diese Auslegungsmöglichkeit lediglich mit dem Argument, das Kündigungsrecht bedürfe als einseitiges Gestaltungsrecht keiner „Verhandlung“, ein und kann schon deshalb keine Zweifel an ihrer Vertretbarkeit wecken.

[1 5] 5. Die Beklagte hat in erster Instanz keine Tatsachen vorgebracht, die den Schluss zuließen, die am 1. 3. 2024 in Kraft getretene neue „Betriebsvereinbarung über soziale Zuwendungen“ hätte Eingang in die Einzelarbeitsverträge der Kläger gefunden und ihnen die bis dahin bestehenden Ansprüche entzogen. Das Rekursvorbringen, eine Unwirksamkeit der „Kündigung“ wäre durch den Abschluss der neuen freien Betriebsvereinbarung „geheilt“, kann daher zu keiner anderen Beurteilung führen.

[1 6] 6. Selbst wenn die Auslegung der hier verfahrensgegenständlichen Fassung der „Betriebsvereinbarung über soziale Zuwendungen“ eine Vielzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beträfe, könnte dieser Umstand allein nicht ihre Erheblichkeit im Sinn von § 502 Abs 1, § 519 Abs 2 ZPO bewirken (vgl RS0042816). 6. Selbst wenn die Auslegung der hier verfahrensgegenständlichen Fassung der „Betriebsvereinbarung über soziale Zuwendungen“ eine Vielzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beträfe, könnte dieser Umstand allein nicht ihre Erheblichkeit im Sinn von Paragraph 502, Absatz eins,, Paragraph 519, Absatz 2, ZPO bewirken vergleiche RS0042816).

[1 7] 7. Weitere Rechtsfragen von erheblicher Bedeutung macht der Rekurs nicht geltend. Er ist daher – ohne weitere Begründung (§§ 510 Abs 3, 528a ZPO) und ungeachtet des den Obersten Gerichtshof nicht bindenden Ausspruchs des Berufungsgerichts, dass er zulässig sei (§ 508a Abs 1 ZPO; vgl RS0043685) – zurückzuweisen. 7. Weitere Rechtsfragen von erheblicher Bedeutung macht der Rekurs nicht geltend. Er ist daher – ohne weitere Begründung (Paragraphen 510, Absatz 3, 528 a, ZPO) und ungeachtet des den Obersten Gerichtshof nicht bindenden Ausspruchs des Berufungsgerichts, dass er zulässig sei (Paragraph 508 a, Absatz eins, ZPO; vergleiche RS0043685) – zurückzuweisen.

[1 8] 8. Die Kostenentscheidung gründet auf §§ 41, 50 ZPO. Die Kläger haben in der Rekursbeantwortung auf die Unzulässigkeit des Rekurses hingewiesen. 8. Die Kostenentscheidung gründet auf Paragraphen 41, 50, ZPO. Die Kläger haben in der Rekursbeantwortung auf die Unzulässigkeit des Rekurses hingewiesen.

Textnummer

E146807

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2026:009OBA00068.25B.0219.000

Im RIS seit

06.03.2026

Zuletzt aktualisiert am

24.06.2026

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at